

вательными стандартами второго поколения, но академические свободы российских вузов и отдельных преподавателей остаются по-прежнему существенно ограниченными, что указывает на сохранение ориентации ФГОС на традиционную модель учебной нагрузки учащихся и студентов.

Мы надеемся, что выполненный сравнительный анализ моделей учебной нагрузки учащихся и студентов будет полезен методистам образовательных учреждений. Но не все в их власти. Главное, чтобы сформулированные в статье рекомендации нашли отражение в создаваемых министерством нормативных документах, которые определяют порядок разработки и реализации образовательных программ на основе ФГОС нового поколения.

Библиографический список

1. *Бабичев Ю. Е.* Учет трудоемкости самостоятельной работы студентов при переходе на зачетные единицы / Ю. Е. Бабичев, В. Л. Петров // Высш. образование в России. 2006. № 5.

2. *Бадарч Д.* Актуальные вопросы интернациональной гармонизации образовательных систем [Текст] / Д. Бадарч, Б. А. Сазонов. М., 2007.

3. *Болонский* процесс: поиск общности европейских систем высшего образования (Проект Tuning) [Текст] / под науч. ред. В. И. Байденко. М., 2006.

4. *Сазонов Б. А.* Болонский процесс: актуальные вопросы модернизации российского высшего образования [Текст]: метод. пособие / Б. А. Сазонов. М., 2007.

**И. В. Осипова,
О. В. Тарасюк**

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Изменения, происходящие в российской экономике, стабилизация производства, развитие новых экономических механизмов требуют квалифицированного кадрового обеспечения.

В настоящее время профессионально-квалификационный уровень работников российских предприятий существенно уступает требованиям, предъявляемым к ним международным рынком труда. В связи с этим сего-

дня большое внимание уделяется системе НПО, так как помимо подготовки рабочих кадров она решает важнейшую социальную задачу – обеспечение социальной защиты подростков, молодежи. Подтверждением этого является послание Президента Федеральному собранию Российской Федерации, в котором акцентируется внимание на вопросах повышения качества подготовки рабочих и потенциала педагогических кадров, осуществляющих подготовку этих рабочих, т. е. педагогов профессионального обучения.

На заседании Правительства России было отмечено, что отставание системы профессионального образования от требований социально-экономического развития в первую очередь выражается в отсутствии адекватной реакции профессионального образования на потребности рынка труда. Более 30% выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования не трудоустраиваются по полученной в учебном заведении специальности. Это приводит к тому, что работодатели все активнее осуществляют инвестиции преимущественно в развитие альтернативных действующей системе образования форм обучения, стремясь совместить процесс обучения и профессиональную деятельность. Вложения в альтернативные образовательные структуры ведут к истощению ресурсной базы сложившейся системы образования, включая и ее кадровый состав. Особенно остро эта проблема проявляется в начальном профессиональном образовании. Как итог – слабое внимание работодателей к развитию образовательных учреждений НПО, негативная реакция на качество подготовки выпускников.

Современная российская система образования характеризуется фактическим отсутствием ответственности за конечные результаты образовательной деятельности учебных заведений. Слабая интеграция образовательной и научной деятельности в перспективе может привести к значительному сокращению кадрового потенциала сферы научного производства.

Отсутствие полноценных связей профессионального образования, научно-исследовательской и практической деятельности приводит к тому, что содержание образования и образовательные технологии становятся все менее адекватными современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности российского образования на глобальном рынке образовательных услуг. Это негативным образом влияет на готовность российской системы образования к интеграции в мировое образовательное пространство.

В настоящее время отмечается отставание начального, среднего и высшего профессионального образования от требований, предъявляемых современным производством. Так, квалификация выпускников профессиональных училищ на 1–2 разряда ниже, чем требуется в соответствии с современными технологиями производства. Это порождает необходимость адаптации содержания переподготовки и повышения квалификации работающих сразу после принятия их на работу и затрат средств, которые могли быть изначально вложены в профессиональное образование.

Серьезной критики заслуживают нравственные качества выпускников профессиональных училищ. Нередки случаи нарушения трудовой и технологической дисциплины, порчи и хищения материальных ценностей, неэкономного расходования ресурсов. Повсеместно предприятия испытывают дефицит личностей, социально ответственных за последствия собственной профессиональной деятельности, принимающих решения в соответствии с нормами нравственности и являющихся надежными партнерами в совместной профессиональной деятельности.

Помимо отставания системы профессионального образования отрицательно сказывается на профессиональном уровне работников предприятий сворачивание деятельности системы переподготовки и повышения квалификации, отсутствие социальных систем профессиональной ориентации и психологического консультирования, развития персонала и медико-психологического сопровождения при реализации профессиональной карьеры.

Эти негативные явления возникают на фоне обострения процессов «вымывания» квалифицированных кадров с предприятий, испытывающих временные экономические трудности.

Оценка качества человеческих ресурсов и их влияния на развитие экономики выявляет ряд серьезных проблем:

- кадровая политика большинства предприятий не соответствует современным требованиям экономики, не удовлетворяются интересы работодателей как потребителей квалифицированной рабочей силы;
- профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы является жесткой и маловосприимчивой к изменениям; незащищенными оказываются квалифицированные работники при их профессиональной миграции;
- основная масса работодателей и работников не заинтересована в повышении профессиональной квалификации, росте продуктивности

труда; углубляется мотивационный кризис, вызванный ростом неудовлетворенности работников своим трудом.

Описанные отрицательные тенденции и проблемы в полной мере проявляются на ряде промышленных предприятий.

Проблема подготовки высококвалифицированных кадров всегда занимала ведущую роль в российской системе образования, а в настоящее время она приобрела международный характер. Это связано с глобализацией экономической, культурной и социальной жизни, изменением масштабов и структуры мировой торговли, трудовой мобильностью работников, международными стандартами качества, многонациональностью и геополитическими характеристиками современного производства.

Рабочее место постепенно превращается в открытое по характеру и содержанию труда профессиональное пространство и предъявляет к профессионалам определенные требования: уметь эксплуатировать современную (в том числе импортную) технику и осваивать инновационные технологии, работать в многофункциональных коллективах, соизмерять качество товаров и услуг с лучшими международными образцами в соответствующей области, применять процедуры менеджмента качества, использовать информационные и сетевые технологии.

Эти тенденции особенно четко прослеживаются на мелких и средних предприятиях, где баланс ответственности в отношениях между руководством предприятия и другими работниками все больше склоняется в пользу работников. В связи с этим глубокое реформирование системы начального профессионального образования все чаще рассматривается политиками, учеными, производственниками, педагогической общественностью как дальнейшее направление трансформации общества. Все возрастающий темп устаревания знаний и технологий, мировые интеграционные и глобализационные процессы уже не позволяют устанавливать для образования заранее определенные сроки, возрастные рамки и государственные границы. В этих условиях остро встает вопрос адаптации системы начального профессионального образования к новым социально-экономическим условиям и требованиям рынка труда.

Социально-экономическая трансформация мирового масштаба ставит новые проблемы перед работниками системы начального профессионального образования, готовящими специалистами для всех отраслей экономики. Требования работодателей и международного рынка труда долж-

ны органично «встраиваться» в содержание профессионального образования. Это значит, что начальное профессиональное образование должно предусматривать подготовку специалистов к деятельности в современных профессиональных условиях, т. е. формировать у них профессиональную компетентность.

Основные тенденции рынков труда и образовательных услуг, требования потенциальных работодателей, возможности сотрудничества субъектов рынков труда и образовательных услуг (ими являются работодатели, профессиональные учебные заведения, безработные, служба занятости населения) позволяют высказать следующие суждения: образовательным учреждениям необходимо целенаправленно изучить требования работодателя к качеству подготовки специалистов, востребованных на предприятии; работодателям необходимо определять запросы в профессиях выпускников и уровнях их образованности; образовательным учреждениям требуется осуществить корректировку содержания профессионального образования для подготовки квалифицированных рабочих с широким спектром профессиональных знаний, умений и навыков, а также положительной социальной направленностью; изучение потребности работодателя в рабочих кадрах позволит образовательным учреждениям расширить спектр предлагаемых ими профессий и специальностей; степень готовности предприятий к сотрудничеству с учебными заведениями показывает, что они готовы организовывать практику обучения на своих производствах, участвовать в разработке учебных планов, учебных программ, обновлении государственных образовательных стандартов.

Существующая ситуация демонстрирует, что не всегда обеспечиваются указанные условия подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих. В результате на рынке труда не снижаются качественные диспропорции между профессионально-квалификационным спросом и предложением (вследствие профессиональной невостребованности ряда выпускников). Это происходит по нескольким причинам: при формировании и выполнении образовательного заказа учебными заведениями не учитываются конъюнктура рынка труда и требования работодателей; работодатели не указывают свои требования к профессии, не участвуют в разработке образовательных программ для подготовки по рабочей профессии под конкретное рабочее место; образовательные учреждения системы начального профессионального образования оказываются неготовыми бес-

печить выпускников профессиями, пользующимися спросом на рынке труда, которые соответствуют требованиям работодателей к профессиям и специальностям; к моменту окончания обучения учащихся по рабочей профессии предприятия отказываются от выпускников профессиональных училищ из-за сокращения объемов производства; учащиеся училищ не проявляют должной мотивации к освоению профессиональных знаний, умений и навыков, что влияет на качество профессиональной подготовки, и в результате при трудоустройстве не проходят профессиональный отбор из-за неспособности выполнять требования работодателей.

Сегодня по-настоящему конкурентоспособным работником может стать выпускник учреждения начального и среднего профессионального образования, обладающий многомерной профессиональной подготовкой, предполагающей сочетание владения рабочей профессией с серьезными теоретическими знаниями. Все отрасли экономики на сегодняшний день испытывают большую потребность в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов во все возрастающих объемах. Все прекрасно понимают, что молодого человека невозможно насильно обучить рабочей профессии, отправить на производство для получения максимальных результатов труда с одной стороны и выстраивания им своей профессиональной карьеры – с другой стороны, его нужно ориентировать, агитировать, демонстрируя привлекательность будущей профессии. Такая работа должна проводиться педагогами и мастерами профессионального обучения.

Повышение уровня подготовки рабочих кадров в системе начального профессионального образования и специалистов среднего звена в системе среднего профессионального образования, являясь одним из важнейших факторов устойчивого развития всей социально-экономической сферы России, возможно лишь при наличии профессионально-педагогических кадров, подготовленных в системе профессионально-педагогического образования.

Проблема негибкости, инерционности, слабой реакции системы образования на внешние сигналы во многом взаимосвязана с проблемой дефицита преподавательских кадров.

Низкий уровень официальной заработной платы и неразвитость механизмов дополнительного легального заработка приводят к падению престижа профессии преподавателя, не снижается отток квалифицированных кадров в иные сферы деятельности. Отстающая от реальных потребностей

педагогов система переподготовки и повышения квалификации не позволяет осуществлять модернизацию и формирование кадрового корпуса, способного обеспечить современное содержание образовательного процесса и работать с применением перспективных образовательных технологий.

Система профессионально-педагогического образования направлена на подготовку, переподготовку и повышение квалификации мастеров и педагогов профессионального обучения для образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования и требует опережающего развития. Это связано с тем, что, как показывает практика, выпускники специальности «Профессиональное обучение», закончившие учреждения среднего и высшего профессионально-педагогического образования и работающие в системе профессионального образования, занимают не только должности мастера и педагога профессионального обучения. В соответствии с результатами анализа Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016–94) выпускник профессионально-педагогической специальности может занимать следующие должности: воспитатель профессионально-технического заведения; директор центра профессиональной ориентации молодежи; директор учебного центра; директор учебно-курсового комбината; директор учебно-производственного комбината; директор училища (колледжа); заведующий кабинетом; заведующий учебной лабораторией; заведующий отделением; заведующий практикой (учебной, производственной и пр.); заведующий учебно-производственными мастерскими; инженер по подготовке кадров; инженер по техническим средствам обучения; инспектор по учебной, воспитательной, методической работе, производственному обучению; инспектор средних профессиональных и профессионально-технических учебных заведений; инструктор по организационно-массовой работе; инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий; классный воспитатель; мастер производственного обучения; мастер учебного центра; мастер учебно-производственной мастерской; менеджер (в образовании, функциональных подразделениях, службах); методист образовательного учреждения, методического, учебно-методического кабинета (центра), фильмотеки и т. д.; механик учебного полигона; начальник, заведующий мастерской; начальник (заведующий) учебного полигона; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; преподаватель в колледжах, училищах, профессиональных лицеях; преподаватель-организатор (в колледжах, профес-

сиональных училищах, лицеях); преподаватель-стажер (в колледжах, профессиональных училищах, лицеях); руководитель производственной практики (образовательного учреждения НПО, СПО); преподаватель (в системе специального образования НПО, СПО и др.); преподаватель (средней квалификации в системе специального образования: учебно-производственного комбината, центра подготовки кадров, системы НПО, СПО).

Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. предполагает разработку и экспериментальную апробацию моделей реформирования системы подготовки профессионально-педагогических кадров – ее организации, структуры, содержания, принципов взаимодействия с образовательной практикой и инновационными процессами в образовании; увеличение объема, повышение качества подготовки профессионально-педагогических кадров для системы НПО. В системе профессионально-педагогического образования заметно усилился процесс реорганизации – идет работа над профессиональными и образовательными стандартами, изменяются структура и спектр отраслевых разновидностей специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)», продолжается работа по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)».

Одной из важнейших задач системы профессионально-педагогического образования является разработка Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) высшего и среднего профессионально-педагогического образования третьего поколения, а именно: по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)» высшего профессионального образования для подготовки бакалавров с квалификацией, магистров с квалификацией и специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)» среднего профессионального образования для подготовки мастеров профессионального обучения (техника, технолога, дизайнера и т. д.).

Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения высшего профессионально-педагогического образования (ФГОС ВППО) позволят обеспечить: качество высшего профессионально-педагогического образования; единство образовательного пространства Российской Федерации; основы для объективной оценки деятельности образовательных учреждений, реализующих образовательные программы высшего профессионально-педагогического образования; признание и установление эквивалентности документов иностранных государств о высшем профессионально-педагогическом образовании.

Новые ФГОС ВПО действительно будут стандартами нового поколения, в них будут заданы требования к результатам освоения основных образовательных программ подготовки бакалавров, магистров, специалистов в целом и разделов этих программ в виде компетенций в области как профессиональной, так и социально-личностной деятельности (предметно-специализированных и универсальных компетенций). Кроме того, трудоемкость устанавливается в зачетных единицах (вместо часовых эквивалентов). Научно-исследовательская деятельность студентов станет неотъемлемым компонентом основных образовательных программ подготовки выпускников.

Разработка профессиональных стандартов является наиболее адекватным откликом на быстрые перемены в различных отраслях экономики, когда появляются новые материалы, оборудование и в связи с этим требуется специальная программа для подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов разных уровней. По мере того как происходящие изменения стабилизируются, система профессионального образования и социальные партнеры могут инициировать изменения профессиональных и образовательных стандартов с тем, чтобы они соответствовали новым потребностям общества. Кроме того, профессиональные стандарты позволяют прогнозировать изменения на ранке труда и их последствия. Другие стратегические изменения включают расширение номенклатуры профессий (специальностей) и содержания обучения этим профессиям с тем, чтобы заложить у будущих работников обширную основу профессиональных знаний, умений и навыков, компетенций, позволяющих в минимальные сроки адаптироваться к современным условиям рынка труда.

Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения – документ, описывающий функции, выполняемые работником в профессиональной деятельности, а также соответствующие знания, умения, навыки. Стандарты должны носить законодательный характер и быть обязательными. Очевидно, что профессиональный стандарт фиксирует только результат, т. е. то, что должно быть достигнуто. Здесь возникает сложная методологическая и дидактическая задача перевода «языка» профессионального стандарта на «язык» образовательного стандарта. Но это возможно только при учете требований работодателей как к рабочему, так и к педагогу профессионального обучения, который осуществляет профессиональную подготовку этого рабочего.

Для наиболее эффективной и плодотворной работы, связанной с проектированием ФГОС ВПО третьего поколения и профессионального стандарта педагога профессионального обучения, предлагается следующее:

- определить категории работодателей для выпускников системы профессионально-педагогического образования (образовательные учреждения системы НПО, СПО, отделы технического обучения, центры внутрифирменной подготовки персонала и др.);
- определить виды профессиональной деятельности бакалавров, магистров профессионального обучения;
- в соответствии с видами профессиональной деятельности выявить компетенции бакалавров и магистров по направлению «Профессиональное обучение» в соответствии с отраслевыми разновидностями (профилями). При выделении компетенций необходимо обратить особое внимание на выработку единых методологических подходов к выявлению общепрофессиональных компетенций выпускников, способствующих избежанию необоснованного дублирования подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, и соотнести формируемые компетенции бакалавров с компетенциями специалистов со средним профессиональным образованием соответствующего профиля.

**Г. А. Герцог,
Е. А. Гнатышина**

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

Одной из важнейших черт современного образования, в том числе профессионального, является его направленность на формирование таких свойств личности, которые помогли бы ей не только приспособиваться к динамически меняющимся социальным и иным условиям жизни, но и активно участвовать в ситуации социодинамики. Это служит и целью образования, и показателем его качества.

Со всей очевидностью можно констатировать, что изменения в целях и показателях качества образования в любой стране и в России в частности